

**Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pemalang)**

**Angga Setyawan A<sup>1</sup>, Bulan Prabawani <sup>2</sup>, Ari Pradanawati<sup>3</sup>**

**Email: [Tokosinchan1@gmail.com](mailto:Tokosinchan1@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Di zaman sekarang ini perkembangan kompetisi dalam dunia bisnis mengharuskan setiap perusahaan untuk lebih melakukan optimalisasi dan pemberdayaan segenap perusahaan untuk lebih melakukan optimalisasi dan pemberdayaan segenap sumber daya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Sumber daya manusia memiliki kapasitas kinerja yang beragam, sebagai perusahaan yang menuju kearah efektifitas dan efisiensi harus mampu melakukan optimalisasi kinerja sumber daya manusianya. PT. Candi Mekar Pemalang merupakan perusahaan yang saat ini mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang dari tahun ke tahun semakin menurun, penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik yang ada pada perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan PT. Candi Mekar Pemalang pada bagian produksinya. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi dan jumlah sampel yang diambil sebesar 100 responden. Pengambilan Sampling menggunakan teknik *Random Sampling*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi, determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan program SPSS versi 18.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $7,858 > 1,9845$ ), Asuransi berpengaruh positif terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,723 > 1,9845$ ), dan lingkungan fisik juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $5,515 > 1,9845$ ). Pada uji berganda variabel kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel ( $25,612 > 2,699$ ).

---

<sup>1</sup> Angga Setyawan A, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Ari Pradanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Saran yang dapat diberikan yaitu pada kepemimpinan perlu adanya peningkatan dalam segi pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan tetap bisa dipertahankan, pada asuransi perusahaan perlu meninjau kembali mengenai ketetapan kebijakan asuransi yang diberikan agar karyawan merasa terpuaskan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, selanjutnya pada lingkungan fisik, kebisingan suara dan kebersihan udara perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan perusahaan harus mampu meminimalisir dampak yang bisa dihasilkan oleh kedua hal tersebut dengan memberikan peralatan yang sesuai dengan standar keamanan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Asuransi, Lingkungan Fisik dan Kinerja.

***The Effect of Leadership, Insurance and Physical Environment on Employee Performance Candi Mekar Inc. Pemalang (Case Study Employees Production Department Candi Mekar Inc. Pemalang)***

**ABSTRACT**

*In today's age development of competition in the business world requires each company to further optimizing and empowerment of all enterprises to better perform the optimization and empowering all its resources for the sake of survival of the company.. Human resource capacity mixed performance , as the company is moving towards efektifitas and efficiency should be able to optimize the performance of its human resources .Candi Mekar Inc. Pemalang is a company that is currently experiencing problems in their employees' performance is marked by the level of attendance from year to year is getting decrease. The decrease of the attendance is caused by several factors such as leadership , insurance and physical environments that exist in the company .*

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership, insurance and physical environment on the performance of employees of Candi Mekar Inc. on the production department. This type of research is explanatory research. The population in the study were all employees of the production department and the number of samples is 100 respondents. Sampling retrieval using random sampling technique. The scale of measurement using a Rating scale. The analytical method used is the correlation test, determination, simple linear regression, multiple linear regression, t test and F test with SPSS version 18.*

*Based on the survey result revealed that the partially leadership give positive influence on employee performance indicated by the value t count > t table ( 7.858 > 1.9845), insurance give positive affect on the employee performance indicated by the value of t count > t table (3.723 > 1.9845), and the physical environment also provides positive influence on the performance indicated by the value of t count > t table (5.515 > 1.9845). in the multiple test variables leadership, insurance and physical environment give affect to the employee performance indicated by F count > F table (25.612 > 2.699).*

*The advice can be given that the leadership needs to be an increase in terms of motivation to employees so that employee performance can be maintained , the insurance company needs to revisit the provisions of insurance policies are given so that employees feel satisfied and then the performance of employees will be increased , then the physical environment noise and air cleanliness need to be considered by the company and the company should be able to minimize the impact that can be generated by these two things by providing appropriate equipment with safety standards .*

*Keyword : Leadership, Insurance, Physical Environment And Performance.*

## **Pendahuluan**

Di zaman sekarang ini perkembangan kompetisi dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk lebih melakukan optimalisasi dan pemberdayaan segenap sumber daya yang dimilikinya demi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Sumber daya manusia memiliki kapasitas kinerja yang beragam, sebagai perusahaan yang menuju kearah efektifitas dan efiesien harus mampu melakukan optimalisai kinerja sumber daya manusiannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan karena dalam aktifitas kerjanya seorang bawahan akan memiliki seorang pemimpin, dan pemimpin tersebut memiliki wewenang untuk mengatur, mengendalikan dan mengawasi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penilaian berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia berkerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi secara kasar dibagi menjadi dua macam yaitu: kompensasi finansial langsung yang berupa uang yang diberikan langsung kepada karyawan dan kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan dan jaminan sosial. Berbicara mengenai jaminan sosial atau asuransi, di Indonesia sendiri setiap perusahaan harus wajib mengikutsertakan karyawan kedalam program asuransi hal ini sesuai dengan peraturan UU No. 3/1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang turut serta memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikemukakan oleh Siagian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dengan tempat kerja yang layak, fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaanya. Penyediaan lingkungan kerja yang tepat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal, tercipta kinerja yang baik,

produktif dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dengan dilator belakang oleh beberapa teori, penelitian sebelumnya dan fenomena masalah tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Candi Mekar Pemalang pada bagian produksi. Dalam penelitian ini dipilih variabel kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik sebagai focus dari penelitian. Penelitian difokuskan pada tiga variabel tersebut karena diduga variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Kajian Teori**

### **Kepemimpinan**

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang kurang baik, kurang menjamin efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pemimpin dengan kepemimpinan yang relevan dengan tugasnya merupakan inovator dan motivator yang positif untuk menstimulir dan membangkitkan gairah kerja. (Mar'at, 1984:99). Tentang pengertian kepemimpinan sendiri, didefinisikan secara beragam oleh para ahli. Menurut George (dalam Wahjosumidjo, 1991: 25) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan mempunyai kegunaan atau fungsi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain (Nawawi, 1995: 75): fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian.

### **Asuransi**

Asuransi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan dan keamanan bagi seorang karyawan. Dengan pemberian asuransi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan mengurangi rasa ketidakpuasan dan rasa ketakutan akan resiko kerja yang dihadapi seorang karyawan, dengan semakin rendahnya tingkat ketidakpuasan dan ketakutan karyawan terhadap resiko kerja maka karyawan akan semakin mengeluarkan potensi yang dimiliki sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut pasal 246 KUHD asuransi adalah perjanjian dengan mana penanggung mengikat diri kepada tertanggung dengan menerima premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena kerugian kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin dideritanya akibat suatu evanemen. Sedangkan tujuan asuransi menurut Muhammad (2002: 12) adalah : Teori Pengalihan, Pembayaran Ganti Kerugian, Pembayaran Santunan, Kesejahteraan Anggota

## **Lingkungan Fisik**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001: 21).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 1984: 183).

Berikut ini beberapa faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001: 22), adalah sebagai berikut : Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, Temperatur udara di tempat kerja, Kelembaban udara di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja

## **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan ( Simamora, 1995: 327). Sedangkan menurut Hasibuan (2003, 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Robbins (2006: 260) berpendapat bahwa ada 6 indikator untuk mengukur kinerja dari seorang bawahan, antara lain: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

## **Metode Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (explanatory research), karena didalamnya menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Penelitian ini akan dilakukan di PT. Candi Mekar Pemalang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Candi Mekar Pemalang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dibagian produksi yang berjumlah 689 orang.

Pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 orang dari populasi dengan alasan sudah melebihi perhitungan yang telah dilakukan untuk memudahkan perhitungan dalam pengolahan, penyajian data selanjutnya.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dimana digunakan generalisasi yang berlaku terhadap sampel yang diteliti yaitu karyawan tetap bagian produksi PT. Candi Mekar Pemalang. Dan untuk jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *Random Sampling*. Adapun teknik analisis digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda. Analisis data ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 18.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian di PT. Candi Mekar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 7,858 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,9845 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 38,7% artinya adalah variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan sebesar 38,7%.

Nilai regresi yang dihasilkan variabel kepemimpinan pada penelitian ini dihasilkan positif sebesar 0,464 dan nilai korelasi sebesar 0,622 yang termasuk dalam kategori korelasi kuat, artinya kepemimpinan yang dijalankan oleh supervisor dipersepsikan baik oleh responden dan hal ini memberikan pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa meningkatnya kinerja pada PT. Candi Mekar Pemalang di bagian produksi disebabkan oleh salah satunya adalah pengaruh positif kepemimpinan yang dijalankan supervisor kepada bawahannya, karena bagaimanapun juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Siagian, 2002).

Terdapat pengaruh antara variabel asuransi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Candi Mekar Pemalang. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 3,723 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,9845 yang menunjukkan bahwa asuransi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya adalah semakin baik asuransi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 12,4%.

Nilai regresi yang dihasilkan variabel asuransi pada penelitian ini positif sebesar 0,146 dan nilai korelasi 0,356 yang termasuk dalam kategori korelasi rendah, artinya pemberian asuransi oleh perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian pemberian asuransi kepada karyawan memiliki pengaruh positif yang artinya semakin baik asuransi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

demikian diketahui bahwa meningkatnya kinerja pada PT. Candi Mekar Pemalang di bagian produksi disebabkan oleh salah satunya adalah pengaruh positif asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menghasilkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 5,515 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,9845 yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin baik lingkungan fisik disekitar karyawan bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 23,7%.

Nilai regresi yang dihasilkan variabel lingkungan fisik pada penelitian adalah positif sebesar 0,280 dan nilai korelasi sebesar 0,487 yang termasuk dalam kategori korelasi sedang artinya lingkungan fisik yang ada diperusahaan dipersepsikan baik oleh responden dan hal ini cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja responden. Dengan demikian diketahui bahwa meningkatnya kinerja pada PT. Candi Mekar Pemalang di bagian produksi disebabkan oleh salah satunya adalah pengaruh positif lingkungan fisik yang ada disekitar karyawan bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uji simultan/berganda dihasilkan bahwa kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan  $F$  hitung sebesar 25,612 yang lebih besar dari  $F$  tabel yaitu 2,699. Sebelumnya, pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila ketiga variabel digabung maka pengaruhnya akan semakin kuat terhadap variabel kinerja. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 44,5% artinya adalah variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik sebesar 44,5%.

Pada uji simultan/berganda diketahui bahwa variabel asuransi memiliki nilai negatif sebesar -0,008 yang artinya variabel ini memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja, dengan demikian ini berarti ketidakpuasan responden terhadap asuransi yang diberikan tidak menurunkan kinerja karyawan. Meskipun memiliki pengaruh negatif namun nilai tersebut tidak terlalu besar sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh negatif yang dihasilkan tidak terlalu signifikan hal ini dikuatkan dengan hasil taraf signifikansi sebesar 0,837. Kecilnya pengaruh negatif yang dihasilkan oleh variabel asuransi dikarenakan responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kepemimpinan yang dijalankan pemimpinannya serta lingkungan fisik ada, sehingga persepsi karyawan akan ketidakpuasannya terhadap asuransi yang diberikan bisa diminimalisir oleh baiknya persepsi terhadap kedua variabel tersebut. Dengan demikian dihasilkan bahwa jika diuji secara simultan maka pengaruh yang dihasilkan dari variabel asuransi terhadap kinerja adalah negatif.

Pada uji simultan/berganda juga ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai regresi paling besar dibandingkan variabel independen lainnya yaitu sebesar 0,380, hal ini menjelaskan bahwa persepsi responden dari ketiga variabel independen, variabel kepemimpinanlah yang memiliki penilaian paling baik sehingga variabel ini yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi didalam situasi tertentu (Wahjosumidjo, 1991 :41). Berdasarkan pada teori tersebut hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT. Candi mekar dibagian produksi memberikan pengaruh yang positif dan paling signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya.

Variabel lingkungan fisik pada uji berganda dihasilkan nilai sebesar 0,160 yang artinya variabel ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak (Sedarmayanti, 2001 :21). Berdasarkan teori tersebut yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Candi Mekar lingkungan fisik memberikan pengaruh positif setelah dilakukan uji berganda.

Dengan demikian hasil dari uji berganda ketiga variabel independen terhadap variabel independen semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi (asuransi), dan lingkungan fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Candi Mekar Pemalang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hasil uji parsial variabel kepemimpinan ditemukan bahwa hasil t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel dengan demikian hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Kepemimpinan yang dijalankan oleh supervisor dibagian produksi di persepsikan baik oleh sebagian besar responden. Dengan demikian ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan oleh supervisor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Candi Mekar Pemalang dibagian produksi.
2. Pada hasil uji parsial variabel Asuransi ditemukan bahwa hasil t hitung lebih besar dibandingkan dengan t table, dengan demikian hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel asuransi terhadap variabel kinerja. Asuransi pada PT. Candi Mekar dipersepsikan baik oleh sekitar sebagian responden, responden merasa puas terhadap asuransi yang diberikan baik dari segi nominal, macam, tata cara pemberian, persyaratan, dan ketepatan waktu. Namun sebagian responden berpendapat bahwa asuransi yang diterimanya masih jauh dari



harapan., dengan perbandingan dua pendapat tersebut maka menghasilkan nilai yang masuk dalam kategori korelasi rendah, yang artinya pemberian asuransi kepada karyawan tidak memberikan cukup pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pada hasil uji parsial variabel lingkungan fisik ditemukan bahwa hasil  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $t$  table, dengan demikian hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel lingkungan fisik terhadap variabel kinerja .Lingkungan fisik pada PT. Candi Mekar dipersepsikan baik oleh sebagian besar responden, responden berpendapat bahwa lingkungan fisik ditempat kerjanya sudah baik dan sebagian keccil responden masih berpendapat bahwa lingkungan fisik yang ada ditempat kerjanya kurang baik . Nilai korelasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori korelasi sedang yang artinya lingkungan fisik memberikan cukup pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian ini berarti bahwa semakin baik lingkungan fisik yang ada ditempat kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pada hasil uji simultan/berganda ditemukan bahwa hasil  $F$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $F$  table, dengan demikian hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada uji berganda ditemukan bahwa nilai regresi variabel asuransi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa persepsi kurang puas karyawan terhadap asuransi yang diberikan tidak menurunkan kinerja karyawan. Meskipun berpengaruh negatif namun nilai tersebut sangat rendah dan mendekati angka nol . Rendahnya pengaruh negatif yang dihasilkan variabel asuransi dikarenakan kepemimpinan dan lingkungan fisik yang ada sudah baik sehingga hal tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan. Pada uji berganda juga dihasilkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai regresi paling tinggi dari kedua variabel lainnya dengan demikian ini artinya kepemimpinan merupakan faktor penting yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan PT. Candi Mekar tergolong baik. Karena karyawan mempersepsikan dirinya selalu mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan karyawan merasa mampu untuk bekerja sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan secara hemat dan tepat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Candi Mekar Pernalang adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang di jalan *supervisor* dibagian produksi pada perusahaan PT. Candi Mekar secara keseluruhan dinilai oleh responden sudah baik, akan tetapi *supervisor* perlu diperhatikan aspek motivasi, kurangnya motivasi yang diberikan akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan, seorang *supervisor* diharapkan mampu untuk memperbaiki lagi kesanggupannya dalam

memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan bisa tetap dipertahankan.

2. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak puas dengan asuransi yang diterimanya, untuk itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali mengenai ketetapan kebijakan asuransi tersebut. Sehingga untuk kedepannya karyawan akan lebih terpuaskan dengan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga pada akhirnya akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Meskipun lingkungan fisik pada PT.Candi Mekar dipersepsikan baik oleh karyawan, akan tetapi masih dibutuhkan perbaikan dalam hal kebisingan suara dan kebersihan udara, kebisingan suara disebabkan oleh suara mesin dan kebersihan udara disebabkan oleh limbah dari benang, perusahaan diharapkan mampu untuk meminimalisir hal tersebut dengan memberikan peralatan kerja yang sesuai dengan standar agar kedua hal tersebut tidak berdampak fatal terhadap kesehatan karyawan

## Daftar Referensi

Budiasih, Nunung (2009). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*. Skripsi .Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan:Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers.

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Tentang Perasuransian.

Lestari, Siti (2009). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Manggar Sarine*. Skripsi. Universitas Diponegoro.

Mahatma, Ajeng (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pramuniaga MDS Java mAll Supermall Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.

Mar'at. (1984). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Muhammad, A. (2002). *Hukum Asuransi Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya

Bakti.

Nawawi, H. (1995). *Kepemimpinan Yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. (1984). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoadmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya manusia dan produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (Pertama). Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: CV. Alfabeta.

Sutarto. (2006). *Dasar Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Undang-Undang nomor 2 tahun 1992.

Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi. (2010). *Kepemimpinan Dalam Menajemen*. Jakarta: PT. Kineka Cipta.